(Ingresan a Sala delegados del Sindicato Único de Gastronómicos y Hoteleros.)

La Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social del Senado tiene sumo agrado en recibir a la delegación del Sindicato Único de Gastronómicos y Hoteleros integrada por la señora Fernanda Aguirre y los señores Jorge González, Gerardo Muñoz y el doctor Rodolfo Ferreira.

SEÑOR FERREIRA.- Representamos al sindicato gastronómico y venimos a hacer un planteamiento sobre un proyecto de ley que, en su momento, fue presentado en la Cámara de Representantes, que cuenta con media sanción -obtuvo 65 votos en un total de 66 Representantes presentes- y que regula el tema de la jornada semanal que se realiza en los hoteles, el momento a partir del cual se debe contar el descanso semanal y el espacio de tiempo que debe haber entre una jornada de trabajo y la otra. En principio, el sindicato entiende que la jornada semanal de los hoteles está regulada mediante la Ley Nº 12.468 que establece un régimen de 44 horas semanales. Sin embargo, detectamos que una gran cantidad de empresarios gastronómicos no la están respetando; por lo tanto, es una ley interpretativa o declarativa.

El segundo tema a que hice referencia tiene que ver con cómo cuenta ese descanso semanal la Inspección General del Trabajo de todas las Administraciones. El Sindicato entiende que el descanso semanal debe ser contado a partir de que termina el último día de trabajo, pero la Cámara de la Industria Hotelera y Turística del Uruguay considera que el trabajador comienza su descanso semanal a partir del primer minuto en que culmina su jornada, es decir que ya se contabiliza a partir del momento en que va al vestuario a cambiarse; por tanto, a las 24 o 36 horas corridas lo vuelven a convocar, perdiendo así el día de descanso.

El tercer punto se relaciona con los inconvenientes que estamos teniendo, dado que no está regulado qué espacio de tiempo debe pasar luego de que un trabajador cumple sus ocho horas. Debido a esto se da la situación de que muchísimos compañeros realizan dos jornadas dentro de las mismas 24 horas, sin generar horas extras. Por ejemplo, trabajan de 6 a 14 y luego de que descansan cuatro o cinco horas en sus casas, se los vuelve a convocar. Las empresas entienden que se trata de dos jornadas distintas y, por tanto, no tienen derecho a percibir remuneración por horas extras.

Realizamos una serie de denuncias ante la Inspección General del Trabajo, este organismo multó a algunos establecimientos, pero el Tribunal de lo Contencioso Administrativo entendió que existía un vacío normativo, que las multas estaban mal aplicadas porque todo lo que no está prohibido por la ley está permitido y eso derivó en que tuviéramos que hacer un proyecto de ley para regular estos temas.

SEÑORA AGUIRRE.- Hemos venido regulando estas situaciones de incumplimiento a través de la negociación colectiva y si bien se abarca a más establecimientos, aún no se ha llegado a todos. En ese espacio de negociación hemos ordenado las situaciones, salvo algunas deshonrosas excepciones. Entendemos que hay una ausencia de regulación jurídica, por lo que es un tema que se debe resolver para que, en aquellas situaciones que no llegamos a identificar, quede claramente establecido cuál es el régimen, sobre todo, en un sector de la actividad sumamente próspero. Tengamos en cuenta que se están por abrir muchísimos establecimientos hoteleros. Por primera vez la Cámara que los representa impulsa una interpretación de la legislación vigente de estas características, poniendo en duda lo firmado en el último convenio colectivo de 2008, en el que se redistribuye el descanso semanal establecido de un día y medio, otorgando la posibilidad de hacerlo un día en una semana y dos, en otra. Insisto en que el tema se había hablado y acordado en la última negociación colectiva del año 2008, pero ahora se da una interpretación mediante la cual cabe la posibilidad de que este descanso no se les otorgue a los trabajadores.

Entendemos que es sumamente necesario que ello ocurra, con garantías para los trabajadores, para que no se desarrolle este sector de la actividad a costa de las terribles enfermedades profesionales que padecen por no gozar, en ocasiones, del descanso necesario y reparatorio que se necesita entre jornada y jornada. En este sentido, cabe señalar que algunas compañeras, en el transcurso de apenas dos años, han padecido tendinitis crónica y quedaron

deshabilitadas para trabajar. Lo ideal sería que se ocuparan todos los puestos de trabajo que requiere el sector, a diferencia de lo que está pasando hoy en algunos establecimientos, donde se cubre el servicio con la misma cantidad de funcionarios que había antes del gran incremento que tuvo este sector en estos últimos años.

SEÑOR RUBIO.- Según entiendo ustedes están de acuerdo con el proyecto de ley que tiene media sanción. De acuerdo con mi interpretación -confieso que lo he leído rápidamente y aún no lo he podido estudiar- el proyecto pretende regular que el descanso semanal de 36 horas consecutivas comience en la siguiente jornada y no a partir de que cesa la jornada en que se realizó la actividad.

El segundo aspecto que regula es el número de horas de trabajo por jornada; por lo tanto, si el trabajador realiza más horas, estas serían extraordinarias, para las cuales rige un sistema de pago diferente. Entiendo que estos son los puntos críticos que contiene el proyecto de ley y con los que estarían de acuerdo.

SEÑOR FERREIRA.- Exactamente, señor Senador. El primer punto refiere a la Ley Nº 12.468, que está vinculada a la carga horaria semanal. Se estableció en función de que los empresarios hoteleros entienden que son una industria hotelera y, en ese caso, se les debería aplicar el régimen de la industria y no el establecido en la ley antes referida.

SEÑOR SOLARI.- Comprendo la inquietud que tienen con respecto a este proyecto de ley que ya tiene media sanción.

Por otro lado, me surgen dos preguntas. La primera refiere al artículo 2º que establece -si no entiendo mal- un tipo de solución para que entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, el período no sea de 8 horas, que notoriamente puede ser insuficiente. En este caso, se establece que el descanso debe ser de 16 horas, lo cual puede causar cierta rigidez innecesaria, sobre todo, en zonas que tienen una actividad turística sobrecargada durante cierta temporada y mucho menos recarga en otra, por lo que, eventualmente, podrían perjudicarse algunos trabajadores, con lo cual se fomentaría el incumplimiento de la ley. Entonces, no sé si ustedes estarían de acuerdo en que ese artículo 2º tuviera una redacción distinta que diera mayor flexibilidad, inclusive, a aquellos trabajadores que hoy en día, por trabajar en una ciudad distinta de aquella en la que residen, piden que el plazo entre salida y entrada sea superior a 8 horas, pero no necesariamente de 16.

Por otra parte, si entiendo bien, el artículo 1º trata de lograr que haya un día calendario entero de descanso en esa jornada de 36 horas. Pregunto, entonces, por qué en lugar de establecer que las 36 horas se empiezan a contar a partir del día siguiente, con lo cual en algunos casos puede haber 36 horas y en otros muchas más, dificultando la actividad, no se determina que la jornada de 36 horas consecutivas deberá, necesariamente, incluir un día calendario completo.

SEÑOR GALLINAL.- Eso es lo que dice.

SEÑOR SOLARI.- Todo esto viene a que de algunas de las indagatorias que he realizado, surge que está en juego la rotación del personal, ya que buena parte de ese personal trata de rotar a los efectos de no estar siempre en el turno de la noche o de la madrugada, etcétera, que es algo parecido a lo que ocurre en el área de la salud.

Concretamente, quería saber si estarían de acuerdo con esas dos modificaciones que, en realidad, no hacen al espíritu de lo que se propone sino a la forma en que está plasmado en el articulado.

SEÑOR GONZÁLEZ.- Quería decir que trajimos un material que nos interesa dejar a cada uno de los señores Senadores.

SEÑOR FERREIRA.- Voy a responder las preguntas del señor Senador Solari.

En principio, entendemos que el tema de las flexibilidades horarias ya está comprendido en el conjunto normativo del país. La Ley de Negociación Colectiva y la ley en general permiten a los órganos colectivos negociar todo aquello que sea más favorable para los intereses de los trabajadores y los empleadores. Por lo tanto, no habría inconveniente en que, luego de promulgada esta norma, las partes que necesitaran adecuar los horarios para que resulten más beneficiosos para las dos, lo puedan hacer; de hecho, se hace. Un ejemplo meridianamente claro de esto es que la mayoría de los hoteles del país aplican el régimen de 44 horas. En el año 2008, en el ámbito del Consejo de Salarios, se hizo un convenio de acumulación de descanso, de tal forma que los trabajadores en una semana descansaban un día y a la siguiente descansaban dos. Como en ese caso se entiende que se benefician ambas partes, la flexibilidad está tolerada, siempre que no se trate de un acuerdo impuesto unilateralmente por una de las partes.

Con respecto al tema de redacción, en el sentido de por qué no hablar de un solo día de 24 horas, aunque no fui el redactor del proyecto, entiendo que eso podría llevar a confusión con la jornada de la industria que sí habla de 24 horas de descanso. Eso, creo que era más merengue para el pastel, porque en virtud de que algunos dicen que son industria y tienen que hacer 24 horas, el hecho de hacer referencia a un descanso íntegro de ese lapso podría traer más oscuridad que claridad en este asunto. Nosotros también entendemos que las rotaciones se dan absolutamente y es parte de la actividad hotelera. Es más, muchas veces el sindicato solicita la rotación en aquellos lugares donde tenemos el convenio 2 y 1; ciertamente, somos nosotros quienes solicitamos la rotación para que una vez cada dos o tres meses a los trabajadores les toque un sábado y domingo libre. Y creo que eso no tiene nada que ver con la redacción de la norma, porque responde al mismo espíritu; siempre que haya acuerdo de parte y que no se trate de algo unilateralmente impuesto se pueden realizar convenios que beneficien a todos.

SEÑOR RUBIO.- Quisiera saber si esos convenios no entran en contradicción con el marco legal. Concretamente, quiero preguntar si este marco legal que ampara a los trabajadores con respecto a sus preocupaciones, en los casos en que quisieran firmar convenios diferentes, eso no podría actuar como un bloqueo o, de pronto, ya está resuelto por la propia Ley de Negociación Colectiva.

SEÑORA PRESIDENTA.- Lo que está preguntando el señor Senador Rubio es si existe la posibilidad de flexibilizar sin vulnerar ninguna norma.

SEÑORA AGUIRRE.- Según nuestra interpretación, la redacción de esta ley contempla las problemáticas que están estableciéndose en el sector. De alguna manera atiende la necesidad de crecimiento del mismo, con reglas claras y sin que se preste a doble interpretación. No permite que se regule y se geste la apertura de hoteles -en este momento hay 22 en esa situación- con ambigüedad de criterios y vulneración de los derechos de los trabajadores con relación a su descanso, lo que a corto plazo generaría trabajadores lesionados. Esto nos consta porque se lleva un registro de las enfermedades que los compañeros están desarrollando.

Por otro lado, existe la necesidad de que el sector que desarrolla esa actividad brinde la atención que requiere el turismo, preocupación que fue expresada por el señor Senador. Entendemos que una manera de garantizar el mejor servicio para el sector es, justamente, que no quede librado al azar, sino regulado y organizado de antemano, el régimen que tiene que cumplir cada trabajador. En la actualidad, debido a la improvisación en la organización de los horarios, los servicios no quedan cubiertos adecuadamente, porque no se cuenta con una cantidad suficiente de trabajadores para cubrir todos los turnos, ni con una rotación apropiada. Como se puede citar a los trabajadores en cualquier momento, ellos lógicamente terminan accediendo a la solicitud en algunas ocasiones y en otras no, porque cada trabajador tiene también su vida privada. Las trabajadoras del sector de mucamas -que es el que desarrolla más enfermedades profesionales y, en general, es cubierto por mujeres- acceden en la medida en que les es posible desde el punto de vista personal, porque en la edad en que pueden desarrollar esta actividad, que requiere un esfuerzo físico bastante importante, tienen hijos chicos. Entonces, de esta manera, entendemos que se respeta la vida personal de estas compañeras, que no están en condiciones de ser llamadas en cualquier ocasión. Además, contempla la situación del empresario, en el sentido de que puede organizar a su personal para cubrir los turnos en forma adecuada y no improvisadamente, como está ocurriendo en este momento, lo que genera un perjuicio a nivel del servicio. Si no se prevén los horarios de trabajo del personal con antelación, el servicio no se puede cubrir adecuadamente.

Con respecto a la rotación, cabe aclarar que no tenemos ningún inconveniente en que esta exista, pero entendemos que debería estar preestablecida, en virtud -repito- de garantizar un buen servicio y de la necesidad de cualquier ser humano de saber con certeza en qué horario va a trabajar la semana siguiente. Inclusive, en los convenios colectivos que celebramos con cada establecimiento proponemos establecer el horario semana a semana. Realmente tenemos gran flexibilidad para lo que son los requerimientos del sector, sobre todo en la temporada turística. Habitualmente lo hacemos así, pero entendemos que no puede quedar librado al azar ni se puede hacer en forma diaria el establecimiento de los horarios de trabajo de los compañeros, salvo excepciones que, por supuesto, se dan. Por ejemplo, cuando llega un crucero en forma repentina, es el caso en que accederán a trabajar, tal como lo hacen habitualmente. En esas circunstancias, lo que corresponde es el pago de una tarea extraordinaria, como sucede con los trabajadores de cualquier sector.

SEÑOR DA ROSA.- Señora Presidenta: entiendo cuál es la intención. El propósito es que -en vez de que esto quede librado, de alguna manera, a las contradicciones que existen o a las diferentes visiones que se plantean en los convenios- se establezca una especie de mínimo de regulación específico en cuanto a horarios del personal de hoteles, restaurantes, fondas, confiterías y similares. Esto significa establecer un sistema específico, más allá de lo que los convenios u otras disposiciones más genéricas puedan haber regulado o establecido en el pasado.

Una ley siempre deroga o modifica otra anterior; y una ley específica de un tema, deroga o modifica disposiciones generales o más genéricas sobre la situación general de los trabajadores. Eso nos queda claro.

Sin embargo, creo que hay que hilar fino en cuanto a algunas disposiciones como, por ejemplo, el artículo 2º y la cantidad mínima de horas de descanso. Me gustaría saber si eso se tuvo en cuenta para no establecer normas demasiado genéricas o rígidas que no contemplen las diferencias que pueda haber entre los distintos niveles empresariales. Tenemos hoteles que atienden cruceros que vienen de Europa, es decir, que trabajan con turismo internacional, pero también pequeños hoteles en el interior, cuyas posibilidades económicas no son las mismas.

Creo que hay que tener cuidado en cuanto a no establecer normas que sean límites fijados formalmente en la ley y que luego la realidad lleve a que, en determinados casos, no se cumplan. Por ese motivo, me interesa saber si se estudió comparativamente la situación, es decir, la diferencia que existe en cuanto a la capacidad empresarial y económica entre hoteles o empresas de alto nivel, que tienen un margen de rentabilidad bastante alto y trabajan con turismo extranjero, y empresas pequeñas porque, obviamente, no es lo mismo.

Muchas gracias.

SEÑOR FERREIRA.- Entiendo lo que señala el señor Senador y lo tomaremos en cuenta. No se nos ocurre que cualquier hotel, por más pequeño que sea, tenga a un trabajador realizando tareas por más de ocho horas y no le pague horas extras. Ese es el espíritu de todo el proyecto de ley.

Nosotros entendemos -tal vez esté haciendo una declaración filosófica- que el día tiene veinticuatro horas, que ocho de ellas son para trabajar; ocho, para dormir y las otras ocho, para el ocio creativo. Cuando un trabajador desarrolla más de ocho horas de trabajo, debe tener derecho a cobrar horas extras. Lo que está plasmado en la norma es nada más que eso y no implica que el trabajador deje de ir, que los trabajadores gastronómicos dejen un crucero “colgado” porque ya hicieron las ocho horas o que no se pueda hacer un convenio -en el marco de la Ley de Negociación Colectiva- para acumular jornadas y tener más descanso al final, como se hace habitualmente.

SEÑORA AGUIRRE.- Me gustaría hacer una aclaración debido a la consulta que realizó el señor Senador.

Hemos contemplado los distintos portes de los establecimientos y, en realidad, con quienes no hemos tenido inconvenientes ha sido con los pequeños establecimientos.

En cuanto a los cronogramas de horarios semanales, se contempla la flexibilidad de que se dé la rotación del horario al culminar la semana, salvo algún caso extraordinario. Eso se ha podido plasmar sin ningún inconveniente.

En realidad, ha sido con los establecimientos de mayor porte -cuya capacidad de contratación está de acuerdo con el servicio que brindan y la cantidad de personal que tienen- con los que hemos tenido dificultades para establecer el tiempo entre jornada y jornada. Tal vez sea un tema para aclarar cuál es la disposición que hay en relación a este régimen para que se regule la situación.

SEÑOR MUÑOZ.- Deseamos que los señores Senadores entiendan, por ejemplo, que se trabajó mucho más que la temporada pasada y no se tomó más personal. La gente que trabajó en la temporada pasada lo hizo también este año. ¿Cómo es posible eso? Porque se la hizo trabajar de más y no se le pagó por ello. Queremos terminar con esta situación que, en realidad, no se da en todos los hoteles, sino principalmente en las grandes cadenas, que son las que se llevan la plata, a paladas. Nosotros tenemos mucamas de cuarenta años que parece que tuvieran sesenta, que no pueden más del dolor de los riñones, porque no solo no tienen una evaluación de tareas -no se dice cuántas habitaciones tienen que atender, si son 16, 25 o la cantidad que sea- sino que si deben realizar 16 habitaciones -ese es el mínimo- tienen que arreglarlas diez veces en el día.

Esta es una ley de descanso para los trabajadores que regula algo que comentaba la compañera y que apareció por ahí. Nosotros seguimos diciendo que el régimen de la hotelería fue de 44 horas. Hoy se dice, luego de un problema ocurrido en el Sheraton, que los dos regímenes son válidos. Si lo son, por qué no se expresa nada en cuanto al otro régimen. Precisamente, porque todo lo que no está en la ley está permitido. Nosotros quisimos arreglar esta situación en el Consejo de Salarios que se creó a partir del problema ocurrido en 2008 y nos dijeron que hasta que no se propusiera una ley iban a continuar de esta manera. Como nos expresó el Ministro Lescano, ahora estarían llegando 22 cadenas, pero nos preguntamos cómo paramos todo esto sin una ley.

SEÑORA PRESIDENTA.- En nombre de la Comisión les agradecemos su comparecencia en el día de hoy y toda la información brindada; además, les adelantamos que vamos a tener oportunidad de hacer uso de ella en el momento en que deliberemos sobre la norma, que tenemos intención de considerar y votar a la brevedad posible. Se trata de una iniciativa que viene de la Cámara de Representantes y los Senadores -tal como hemos conversado- creemos que sería importante llegar a una definición, claro está, después de haber escuchado a los actores correspondientes.

Muchas gracias.

(Se retiran de Sala los delegados del Sindicato Único de Gastronómicos y Hoteleros)

Continúa la sesión.

Quisiera avisar a los miembros de la Comisión que el día 7 de abril comparecerá la Asociación de Hoteles y Restaurantes del Uruguay, por lo que con posterioridad estaremos en condiciones de discutir el proyecto de ley y votarlo.

SEÑOR SOLARI.- ¿Se ha convocado al Ministerio de Turismo y Deporte?

SEÑORA PRESIDENTA.- No, pero podemos solicitar su presencia, pues sería interesante conocer su opinión.

Entonces, se citará a la Asociación de Hoteles y Restaurantes del Uruguay y al Ministerio de Turismo y Deporte.

Por otro lado, con respecto a los funcionarios excedentes de AFE, pido a los señores Senadores que me den la posibilidad de solicitar un informe -que luego les proporcionaré- o hacer una

investigación acerca de cuál es la situación actual, por lo menos para dar una respuesta a quienes nos visitaron en el día de hoy.

En cuanto a los funcionarios de la Cooperativa Médica de la Ciudad de la Costa, creo que lo conveniente sería solicitar la comparecencia de los integrantes de la Junta Directiva del CASMU.

SEÑOR SOLARI.- Estoy de acuerdo con lo que plantea la señora Presidenta.

SEÑORA PRESIDENTA.- Hago este planteo porque no veo otra manera para gestionar este tema.

Por tanto, solicitamos la comparecencia de los miembros de la Junta Directiva del CASMU o de quien se entienda conveniente.

SEÑOR LORIER.- Con respecto al tema planteado en la sesión pasada sobre las artistas, creo que sería importante tratar de solucionarlo.

SEÑORA PRESIDENTA.- Estuve con el señor Subsecretario Loustaunau y le pregunté sobre el tema del registro de las bailarinas. El año pasado habíamos enviado una nota, la cual reiteramos hace poco. El señor Subsecretario me dijo que no la había recibido o, por lo menos, no vio la nota que enviamos -por lo que le sugerimos que averiguara con la secretaría del señor Ministro- pero se comprometió a dar una solución a esa solicitud.

SEÑOR LORIER.- En el mes de octubre del año pasado se envió una información, pero lo que sucedió es que fue remitida a los integrantes de la Comisión de Educación y Cultura.

SEÑORA PRESIDENTA.- Ya tenemos esa información en nuestro poder.

SEÑOR LORIER.- En esa nota se nos decía que había 555 personas, más 59 de la lista de espera. Por lo tanto, podríamos suponer que estarían registradas alrededor de 600 personas.

SEÑORA PRESIDENTA.- Analizaremos esa información.

SEÑOR LORIER.- Hago este planteo para recapitular los pasos que hemos dado sobre este tema -más allá del pedido de informes sobre el número de registrados- porque habíamos visto que era una situación compleja y terminal para algunas de las personas que concurrieron a esta Comisión.

SEÑORA PRESIDENTA.- Obtenida la información, deberemos exhortar a los señores Senadores integrantes de esta Comisión que elaboren, si fuera viable, un proyecto de ley al respecto.

SEÑOR DA ROSA.- Creo que sería prudente dialogar con alguna representación del Directorio del Banco de Previsión Social, a los efectos de ver qué viabilidad puede tener encaminar una solución de este tipo, porque se puede presentar un proyecto de ley, pero si este no cuenta con la aquiescencia o la voluntad del Banco, no vamos a avanzar. Y, además, no hay que olvidar que este tipo de temas, por mandato constitucional, requiere iniciativa del Poder Ejecutivo. Lo más prudente sería convocar a alguna representación del Banco de Previsión Social -no es necesario que venga su Presidente- que tenga conocimiento del tema, a los efectos de que nos dé un panorama de cómo la Institución enfoca este tipo de situaciones. Se trata de un contexto complejo y difícil porque estamos hablando de gente que, prácticamente, no tiene aportes -de acuerdo con lo que interpreté en la sesión pasada- al Banco de Previsión Social. Aquí no hay más remedio que acudir a las famosas soluciones excepcionales, pero estas también dependen de cuál es el monto que representa, es decir, si son 40, 50, 100, 200, 500 ó 5.000. Hay que tener en cuenta esos detalles. Por esa razón, me parece prudente convocar a representantes del Banco de Previsión Social para que nos asesoren en el seguimiento de este tema.

SEÑORA PRESIDENTA.- La Secretaría me informa que en el caso de los bailarines del SODRE, por ejemplo, se incluyó a algunos con veinticinco años de aportes.

SEÑOR DA ROSA.- Ese caso es distinto por tratarse de funcionarios.

SEÑORA PRESIDENTA.- Pero también hubo parte del personal que seguramente no había hecho aportes y, entonces, se solucionó la situación por la vía de concederles una pensión graciable.

SEÑOR DA ROSA.- Por ese motivo, pienso que hay que buscar una solución al tema.

SEÑOR LORIER.- Considero que cualquiera sea la solución a que arribemos, tenemos que culminar esta etapa e, incluso, informarles a estas personas si tenemos una respuesta. De ese modo evitaremos que la situación quede indefinida y haya más descrédito.

(Apoyados)

SEÑORA PRESIDENTA.- Así se hará.

Cabe informar que la Comisión de Constitución y Legislación nos reitera su invitación a todos para realizar nuevas comparecencias a propósito de la consideración del proyecto de ley de Abreviación de los Procesos Laborales. De modo que no se trata solamente de la que ya hicieron los integrantes de esta Comisión, sino de las que se realicen todos los martes, que son los días en que sesiona.

No habiendo más asuntos a considerar, se levanta la sesión

(Así se hace. Es la hora 16 y 37 minutos.)